

改正高齡法と企業経営 70歳雇用に向かって

2013年10月
70歳雇用支援アドバイザー
中小企業診断士
村松正之

1. 高齡法

平成18年施行高齡法、平成24年改正25年4月施工
ポイント 希望者全員を原則的に65歳まで雇用する

- 方法 ①定年の定め廃止
②定年延長(65歳定年)
③65歳まで希望者全員を継続雇用する

経過措置

基準を設けていた企業は労使協定により段階的に基準を撤廃することを認める

				65歳
希望者全員雇用年齢			64歳	
		63歳		
	62歳			
61歳				
H25/4~	H28/4~	H31/4~	H34/4~	H38/4~
H28/3	H31/3	H34/3	H37/3	

2. 65歳以上の雇用に関しては 法律は規定していない

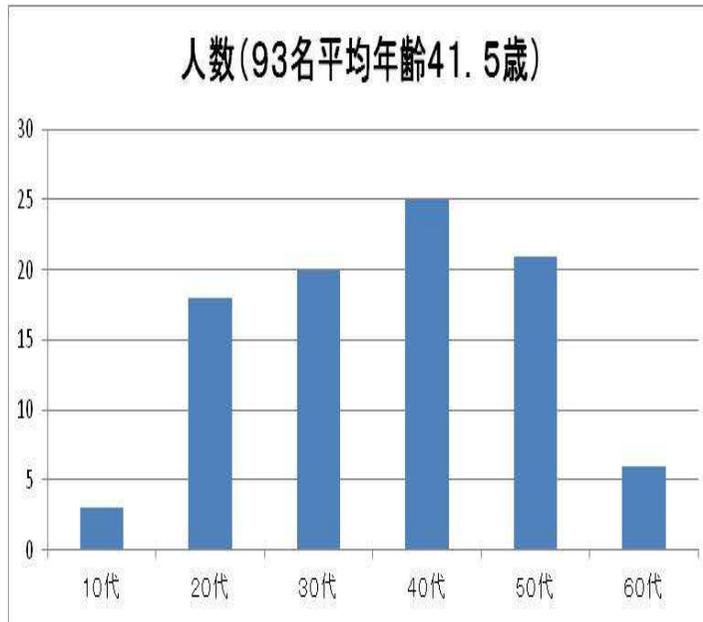
たとえば

- ・雇用の基準・・・会社が必要と認めた者
- ・就労時間　　・・・時間の短縮、出勤日の選択など自由
- ・賃金　　・・・・個別に取り決め
- ・業務内容・・・・個別に取り決め

企業の悩み

- ・賃金・処遇はどうすればいいか
- ・労働安全の確保
- ・高齢者ではムリな職場
- ・年齢構成

3. 少子高齢化の企業への影響



10年後



新規補充をせず、70歳まで全員再雇用した場合はこうなります。

15歳～65歳人口の減少



社員の平均年齢が上がる

4. 高齢者の特性(1)

できるだけ働きたい

生計のため収入
が欲しい

多様な高齢者

働くことが生きがい

無理のない範囲
で働きたい

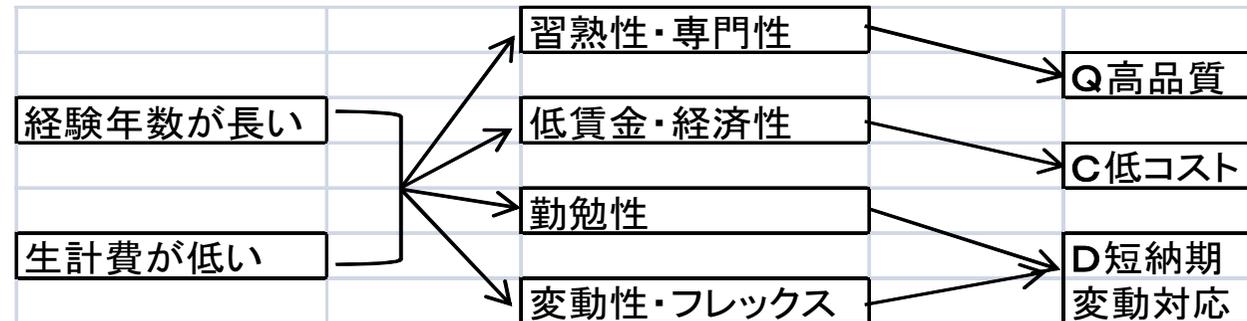
社会の役に立ちたい

フルタイムを望
まない

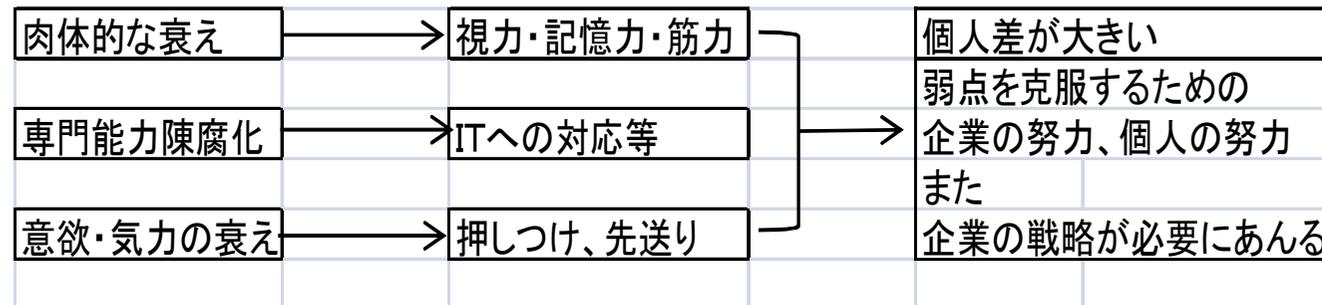
収入にはこだわらない

高齢者の特性(2)

● 高齢者の強み



● 高齢者の弱み

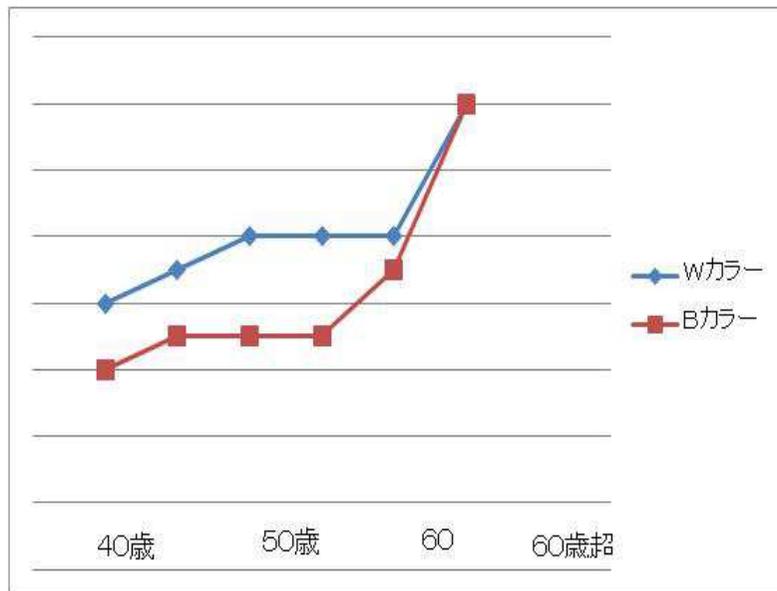


弱みを補い、強みを生かして
経営改善につなげる戦略！！

高齢者の特性(3)

高齢者の意欲の衰え(平成17年機構調査引用)

- 定年前のOB化・・・ムリせずフリして先送り
- 定年後の腰かけ現象・・・押しつけて知らぬ顔して参加せず



●なぜOBかするか

- ・若い人の指揮下への不満
- ・賃金への不満
- ・第2の人生を夢見て



- 孫・釣り・盆栽も続かない
- 夫婦旅行も1～2度はして
みたものの

OB化する本当の理由は、専門能力の陳腐化、自信喪失、!

5. 対策(1)基本的事項

企業

- ・高齢者を雇用する基本戦略
- ・職務分析
- ・人事評価制度の確立
- ・賃金・退職金制度
- ・職場環境整備(ハード、ソフト)
- ・教育

個人

・人生設計 (ライフワークバランス)
60歳で引退するとすれば、20歳~60歳の40年間の自由時間と60歳~80歳の自由時間はどちらも10万時間

60歳で引退するのは本人にとっても、社会にとっても不幸である。

60歳では遅すぎる

働く目的・意味
若い人と協力して働くということ(組織の中の自分)
高齢者として企業に貢献すること(スキル、強み)
新しい技術・技能への取り組み

対策(2)現状分析ツール

企業診断システム

1. 健康管理診断システム
2. 教育訓練診断システム
3. 職場改善診断システム
4. 雇用管理診断システム
5. 仕事能力把握ツール
(仕事生活チェックリスト)
6. 雇用力評価ツール

就業意識向上研修

1. 生涯現役ライフプラン研修
「生きがいある高齢期」を送るために必要な、経済面、身体面、仕事面の取り組みについて理解を図り、改善行動を喚起する。
2. 生涯現役エキスパート研修
仕事生活チェックリストを使った気づきと指導により、中年期からの仕事能力形成を図る
3. 生涯現役職場管理者研修
高齢社員を職場戦力として活用するために必要とされる管理スキルを理解する。
4. 生涯現役マネジメント研修
高齢社員を職場戦力として活用するために必要なマネジメントの方法について理解する。

企画立案サービス

企業さまの高齢者雇用に関する課題解決を提言する

10.国の支援

機構の支援内容

1. 無料サービス
 - ①相談助言サービス
 - ②企業診断システム
 - ・教育
 - ・健康管理
 - ・雇用管理
 - ・賃金
 - ・仕事生活(能力開発)
2. 有料サービス
 - ・企画立案サービス(改善提案)

国の助成金等

1. 高齢労働者支援
 - ・高齢者継続雇用給付金
2. 企業支援
 - ・中小企業定年引上げ等助成金
 - ・高齢者雇用確保充実奨励金
 - ・高齢者職域拡大助成金
 - ・特定職域困難者雇用開発助成金

11. 企画立案事例

